85-6547/

Women in the Federal Public Service of Canada

A Decade of Change

A Report by the
Public Service Commission of Canada

©Minister of Supply and Services Canada 1985
PSC 324R417 85-07

Table of Contents

	Page
Foreword	4
Introduction	5
Background	6
Historical Highlights	6
Factors Influencing Change	6
Public Service Commission Programs and Services for Women	7
After a Decade	9
Profile of Women in the Public Service: 1985	9
Current Situation	12
Changes Over the Decade: 1975 to 1985	12
Major Changes in the Distribution of Women by Occupation	13
Major Trends by Type of Work	14
Administrative Support	14
Management Sciences	15
Operational: Services	16
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	17
Social Sciences and Related Fields	18
Health Services and Teaching	18
Operational: Labour and Trades and Other Crafts	19
Transportation and Related Technical Fields	19
Summary	20
The Next Decade	21

Foreword

Ten years have passed since the United Nations proclaimed International Women's Year. As Canada joins the international community in celebrating the United Nations' Decade for Women, we in the Public Service Commission take this opportunity to look back at the improvements in the status of women in the federal Public Service, and to establish new goals for the future.

In its role as central hiring agency for the federal Public Service, the Public Service Commission recognizes the benefits, and indeed the necessity, of fair practices in hiring. We continually review and update our hiring systems to ensure that they reflect our contemporary social environment and can deal with the needs of working men and women.

Federal departments have achieved significant results through equal opportunity for women and affirmative action programs. Nonetheless, we are still a long way from our goal of having women fairly represented at all levels of the Public Service.

We have made major gains over the past decade. But even greater challenges lie ahead. It is these opportunities we must focus on if we are to enrich organizations and the professional and personal lives of everyone in our society.

Edgar Gallant
Chairman

Trefflé Lacombe
Commissioner

Introduction

Discrimination in hiring based on sex and marital status, or other grounds, is forbidden in the *Public Service Employment Act*. To correct previous imbalances, Cabinet requested that Treasury Board, the employer for the Public Service, introduce progressive policies to increase the number and variety of jobs for women and other target groups in the federal Public Service.

Treasury Board feels that strong corrective measures are essential if women's talents are to be fully used in the Public Service. Thus it gave the Public Service Commission certain responsibilities for improving women's situation.

This report highlights the changes in women's careers in the federal Public Service over the decade 1975 to 1985. It also lists the programs and services that have helped these changes come about.

The Commission hopes this report will help readers appreciate the progress women have achieved in the federal Public Service over the decade, and that it will highlight those areas that continue to need our attention.

Note: In this report the "Public Service" refers to the federal Public Service of Canada.

Background

Historical Highlights

Events of the late 1960s brought about a new awareness of the status of women in the world of work. At that time, most large institutions had two separate occupational spheres — one for men and the other for women. This rigid division of labour had historically been considered logical and appropriate.

The Public Service had its own significant imbalances. By 1967, women made up less than 30% of the Public Service; however, over 80% of these women were concentrated in secretarial and clerical jobs. In other areas, such as management, technical and scientific jobs, the percentage of women was far lower. Thus most government programs were developed and run without the involvement of women and other target groups and did not always consider their special needs.

However, the efforts of many women's advocacy groups and thousands of individuals succeeded in changing public policy. The idea that all elements of Canada's population should be proportionally represented in the Public Service, so that government programs would serve all groups fairly, began to be acknowledged. A number of Cabinet directives were issued and government-commissioned studies begun. One of these was the 1968 Royal Commission on the Status of Women.

Based on recommendations of this Royal Commission, the Public Service Commission opened the Office of Equal Opportunities for Women in 1971. Thirteen years later, in 1984, this became the Women's Programs Centre, which continued the work the Office of Equal Opportunities for Women began.

Other Commission programs and services followed and are still in operation. These are listed in the "Public Service Commission Programs and Services for Women" section of this report.

Factors Influencing Change

Two special government initiatives influenced changes in the status of women in the Public Service: the Equal Opportunities for Women policy, announced in 1975, and the Affirmative Action Program, announced in 1983.

The Equal Opportunities for Women policy was introduced to improve women's career opportunities in the Public Service. "In view of the low representation of women in middle and upper echelon positions," the policy states, "a concerted effort is warranted to encourage and facilitate the employment, promotion and development of more women into managerial and professional positions, on the basis of equal competence." The Equal Opportunities for Women program emphasized helping individuals, rather than eliminating discriminatory policies.

By contrast, the Affirmative Action Program uses human resource planning to analyse workforce and employment systems. It tries to uncover the sources of discrimination and develop concrete activities to correct the problems. Under this program, the Commission gives departments technical advice and provides them with special measures to support their affirmative action plan. An example of such a special measure is the Women's Career Counselling and Referral Bureau, discussed in the next section of this report.

In addition, the Commission has taken steps to remove barriers from the hiring process. For example, volunteer work is now evaluated, and more women are now members of job interview boards. The Commission is also making special efforts to refer the women in its inventories for jobs, according to these women's availability in the labour force. And salary levels can no longer be used as a barrier in selecting people for jobs.

Public Service Commission Programs and Services for Women

The Public Service Commission runs a variety of programs to help women reach their career potential. These programs are geared to women in the Public Service or in the general public, and to departments in the federal government to help them run their own programs for women.

The Commission's Women's Career Counselling and Referral Bureau helps women reach senior management jobs, to increase the proportion of women in the Management Category of the Public Service. The bureau counsels women who are now in middle management and have the potential to reach senior management, and refers them for consideration for senior management jobs and assignments. It has a five year mandate extending to 1988, by which time women should hold 12% of jobs in the Management Category.

The Women's Programs Centre offers services to help all women public servants advance in their careers. It offers workshops and seminars, produces publications on women's jobs in the Public Service, manages a work-related women's resource centre, analyses hiring policies and procedures affecting women public servants, and gives out general information.

The centre serves women public servants, federal departments and the general public, mostly in the National Capital Region of Ottawa-Hull. In addition, a network of regional coordinators offers similar services to women public servants, federal departments and members of the general public across the country.

Through its technical and consultative services, the Commission's Human Resources Planning Division also helps departments develop and run their affirmative action program. This division can help departments analyse their workforce and employment systems, forecast human resource needs and availability, and set targets.

Another of the Commission's services, its Personnel Psychology Centre, ensures that tests, standards and methods of assessment used in federal departments do not discriminate against certain groups.

Training and development courses are also offered to improve job-related skills and career development. These courses are available to federal departments and individual public servants.

The Commission's Executive Secretariat keeps in touch with national and international women's organizations and different levels of government on issues related to women at work. It coordinates information among government departments, central agencies and outside women's organizations.

We now turn to the current situation of women in the Public Service, first in general terms and then more specifically by occupation.

After a Decade

Profile of Women in the Public Service: 1985

Although the occupations in the Public Service are usually classified into 6 broad categories and 72 groups, we have regrouped them into 9 areas of work to compare them more easily with the occupations in the general labour force.

The first table shows each of these 9 areas and compares the situation of women in the Public Service at the beginning and end of the 1975 to 1985 "decade of change."

Table 1

Distribution of Women* Among the Nine Types of Work in the Public Service: 1975 and 1985

	1975		1985	
Type of Work	No.	%	No.	%
Administrative Support	51,915	72.2	55,259	62.5
Management Sciences	6,631	9.2	18,499	20.9
Operational: Services	4,883	6.8	4,318	4.9
Natural Sciences, Engineering & Mathematics	1,558	2.2	3,087	3.5
Social Sciences & Related Fields	1,636	2.3	2,938	3.3
Health Services	2,370	3.3	1,599	1.8
Teaching	2,213	3.1	1,340	1.5
Operational: Labour & Trades & Other Crafts	559	0.8	735	0.8
Transportation & Related Technical Fields	168	0.2	683	0.8
Total	**71,933**	**100.0**	**88,458**	**100.0**

* Full time employees only.

Source: Public Service Commission of Canada

Table 2 compares the situations of Public Service men and women in each area of work over the decade, and shows the change that has been achieved in women's share of all jobs.

Table 2
Comparison of Men's and Women's* Share of Jobs in Each Type of Work in the Public Service: 1975 and 1985

	1975			1985		
	Men	Women		Men	Women	
Type of Work		No.	%		No.	%
Administrative Support	16,102	51,915	76.3	11,964	55,259	82.2
Management Sciences	33,718	6,631	16.4	38,705	18,499	32.3
Operational: Services	17,699	4,883	21.6	13,755	4,318	23.9
Natural Sciences, Engineering & Mathematics	22,383	1,558	6.5	24,795	3,087	11.1
Social Sciences & Related Fields	6,382	1,636	20.4	6,621	2,938	30.7
Health Services	1,536	2,370	60.7	1,108	1,599	59.1
Teaching	2,169	2,213	50.5	1,584	1,340	45.8
Operational: Labour & Trades & Other Crafts	28,131	559	1.9	23,026	735	3.1
Transportation & Related Technical Fields	7,768	168	2.1	9,649	683	6.6
Total	**135,888**	**71,933**	**34.6**	**131,207**	**88,458**	**40.3**

* Full time employees only.

Source: Public Service Commission of Canada

Table 3 shows how these changes in the Public Service compare with those in similar occupations in Canada's general labour force. For most occupations, Statistics Canada census data for 1971 and 1981 provides a reasonably good match with data on the Public Service. However, this comparison breaks down to some extent for the occupation Operation: Labour and Trades and Other Crafts.

Table 3
Comparison of Changes in Women's* Share of Jobs for Nine Types of Work in the Public Service and the Canadian Labour Force

	Public Service				Canadian Labour Force			
	1975		1985		1971		1981	
Type of Work	No	%	No	%	No	%	No	%
Administrative Support	51,915	76.3	55,259	82.2	940,180	68.4	1,702,515	77.7
Management Sciences	6,631	16.4	18,499	32.3	58,305	15.7	202,300	24.9
Operational: Services	4,883	21.6	4,318	23.9	447,985	46.2	748,260	52.3
Natural Sciences, Engineering & Mathematics	1,558	6.5	3,087	11.1	17,105	7.3	56,880	14.1
Social Sciences & Related Fields	1,636	20.4	2,938	30.7	29,530	37.4	99,045	52.5
Health Services	2,370	60.7	1,599	59.1	242,685	74.3	403,055	77.6
Teaching	2,213	50.5	1,340	45.8	211,120	60.4	290,935	59.5
Operational: Labour & Trades & Other Crafts	N/A**							
Transportation & Related Technical Fields	168	2.1	683	6.6	8,190	2.4	29,650	6.5

* Full time employees only.
** Because the occupations in Labour and Trades and Other Crafts are defined differently in the Public Service and the general Canadian labour force, no meaningful comparison can be made between these two sectors.

Sources: Public Service Commission of Canada
Statistics Canada Cat. 92-920

Current Situation

In 1985, about 88,500 women work full time in Canada's federal Public Service. These women, who work in all parts of Canada, now represent about 40% of the total number of full-time public servants. Although two thirds of these women are concentrated in Ontario and Quebec, particularly in Ottawa-Hull where the National Capital Region is the centre of federal government activity, a substantial number (over one thousand) is located in remote government offices in the far north.

The most common type of work women do in the Public Service is clerical or secretarial, which accounts for 63% of all women's jobs. Another important area of concentration is the Management Sciences, where 21% of women employees work. This area covers a broad range of administrative duties from the lowest to the highest levels. However, of the more than 18,500 women who work in this area, only 299 occupy senior or high level jobs. None of the other seven areas of work identified in the Public Service employs more than 5% of women public servants.

In general, women public servants differ from their male counterparts in several ways. For one, women are generally younger: their average age is 37, while men's is 42. Women also tend to have fewer years of continuous service than men, possibly because of the general increase in the number of women in the labour force in recent years. Women's average number of years of service is 9, while for men it is 12.

Salary also differs significantly between men and women. On average, women public servants earn 75% of men's salaries. This salary gap in the Public Service is partly explained by the lower paid type of work women generally do and by their relative lack of seniority.

Changes Over the Decade: 1975 to 1985

During the ten years between 1975 and 1985, the number of women public servants increased by about 16,500. Over the same period, the number of men decreased by about 4,500. This increase undoubtedly stems from the unprecedented influx of women entering or returning to the workforce during the 70s and early 80s.

However, the widespread recession that has plagued the economy in recent years has taken its toll on government as well. There has been a sharp decline in opportunities for recruitment into, as well as promotion within, the Public Service.

Major Changes in the Distribution of Women by Occupation

■Women's most significant advance has been in the Management Sciences. Over the decade, the proportion of these jobs held by women has come much closer to that of men.

■Although larger numbers of women work as clerical or secretarial support staff now than in 1975, a larger proportion of women public servants has found its way into other types of occupations. Nonetheless, women still greatly outnumber men in Administrative Support jobs.

■The number of jobs in the Operational: Services area in the Public Service has declined significantly. However, this decline has affected men far more than women.

■Jobs in the Natural Sciences, Engineering and Mathematics; and the Social Sciences have become increasingly more important in the Public Service. However, although the number of women has increased, so has that of their male counterparts.

■Government transfer of health programs to provincial jurisdiction and cutbacks in language programs have reduced the number of nursing and teaching jobs. Thus the number of women in these "traditional women's occupations" has declined in the Public Service.

■Although women have progressed into the largely "non-traditional" Operational: Labour and Trades and Other Crafts occupations, this can only be viewed as a slight gain. Women still constitute only 3.1% of the workers in this area compared with 96.9% men.

■Another difficult "non-traditional" area for women has been the Transportation and Related Technical occupations. Again, although the number of women has increased, the total number in these occupations has also grown. Thus the increase in the percentage of women has been slight, from 2.1% to 6.6%.

Major Trends by Type of Work

Administrative Support
This is the largest group of employees in the Public Service and the major area of work for women public servants. Typical occupations in this group are clerical and secretarial jobs, and word and data processing. Although the number of women in these occupations in the labour force grew from nearly one million in 1971 to over 1.7 million in 1981, the increase in the number of women holding these jobs in the Public Service from 1975 to 1985 has been quite modest (from 51,915 to 55,258).

Widespread concern has been expressed that automated office systems will seriously affect job opportunities for women in the Administrative Support area. However, the last ten years show no significant evidence of loss of jobs in the Public Service. Nonetheless increased automation has shifted some Administrative Support jobs from secretarial to clerical functions and, within the secretarial group, from stenography and typing to data and word processing.

As mentioned earlier, increasing government restraint towards the end of the decade has reduced mobility in the Public Service. In the Administrative Support area, for example, the number of women who progressed into other occupational areas declined from 1,988 in 1981 to 1,179 in 1984. Almost all these career advancements for women were into Management Sciences jobs.

It appears that Administrative Support will remain a key area of work for women in the foreseeable future. Thus one challenge in the next decade will be to ensure that women in this area have their fair share of opportunities for training, development and promotion in an environment where government restraint and increasing automation will strongly influence the amount and type of work in the Public Service.

Management Sciences
The Management Sciences group, the second most important area of work for women public servants, is an enormously diverse conglomeration of jobs. These range all the way from senior management jobs to lower level administrative functions in such staff areas as personnel and finance, to administration of government programs in such areas as health and welfare, transportation and national defence. By the way, this group is the main employment group for men.

During the last decade, the Management Sciences have increased substantially. Women have benefited greatly from this increase, since their number in this area has almost tripled from 6,631 in 1975 to 18,499 in 1985, and their share of jobs in the group has risen from 16.4% to 32.3%.

This trend towards hiring more women in the Management Sciences in the Public Service reflects a similar, though somewhat more gradual, trend in the general labour force. Statistics Canada data shows that women's share of jobs in comparable occupations increased from 15.7% in 1971 to 24.9% in 1981.

Women are fairly well distributed in the different types of jobs in the Management Sciences area. Commonly, however, they are clustered at the lower and middle levels of most occupations.

Nonetheless, this picture is gradually changing, as women who joined the area during the last decade accumulate the experience needed for senior level jobs.

In 1985, women occupy 7.0% (299) of all senior management jobs in the Public Service, and the trend is towards an increase in women's share of these jobs. Thus the Public Service has set an objective of having 12% women in senior management by 1988.

Increases in women's share of jobs in the Management Sciences have been quite pronounced in several of its occupational groups over the last decade. Numerical increases of women were greatest in the two largest occupations, Program Administration and Administrative Services. In addition, the number of women in Auditing and Financial Management has increased from 157 to 953. And the increase in women's share of jobs in Purchasing and Supply has been dramatic. In 1985, women hold 24.8% of these jobs, compared with 7.7% in 1975.

In the coming years, a major challenge will be to ensure that the women who entered this type of work in recent years can progress to its senior levels, and thus even out the distribution of women in this area. This challenge will not be easy to meet, given declining resources for employee training and development and declining mobility.

Operational: Services

Throughout the decade, Operational: Services remained the third most important type of work for women public servants. This area includes a wide variety of service occupations, many traditionally performed by women, such as food, laundry, hospital service, etc. Other occupations in this area, usually considered non-traditional for women, are prison guarding, firefighting, messenger services, etc. Generally, movement has been extremely limited from these types of less skilled, lower paid jobs to other types of work.

This area of work has decreased substantially over the decade, from 22,582 jobs in 1975 to 18,073 jobs in 1985. However, this change has had relatively little impact on women: their number declined by only 565 over the same period. Much of this decrease was in hospital services, which were transferred to provincial governments. However, an increase in women in general service occupations such as food and laundry compensated for the decline in women hospital workers.

The most remarkable increase in women's share of jobs has been in the non-traditional Correctional Services occupations. In 1975, only 54 women worked as prison guards, at the one federal penitentiary for women in Canada. At that time, their share of these jobs was only 1.6%. In recent years, significant efforts to increase the number of women in Correctional Services, including a special measure allowing preferential hiring of women for a limited period, have had dramatic, positive results. Women now work in penitentiaries for men, and their number has increased almost tenfold, to 533 in 1985. Women's share of prison guard jobs is now 11.2%.

In the future, the overall size of this area of work will likely decrease further, with new restraint measures and programs being transferred to other levels of government or to the private sector. The challenge of the next decade will be to ensure that such reduction of the workforce does not undermine the progress women have made in recent years.

Natural Sciences, Engineering and Mathematics

Over the last decade, the Natural Sciences, Engineering and Mathematics group has expanded to become the second largest area of work for men, and the fourth largest area for women in the Public Service. In 1985, 2,412 more men and 1,529 more women work in this field of the Public Service than in 1975. However, even though women's share of jobs rose from 6.5% to 11.1% over this period, a sizeable gap still exists between women's and men's share of these jobs.

Data for comparable occupations in the labour force shows a somewhat higher share of jobs for women in 1981 (14.1%). This discrepancy may be due in part to a different mix of occupations in the Public Service as compared with the labour force. It may also be attributable to competition for women in these fields in the private sector.

The most significant gains for women in this area have been in Engineering and Mathematical jobs. From 1975 to 1985, the number of women in Engineering grew from 15 to 108, increasing women's share of these jobs from 0.7% to 3.6%. Similarly, the number of women in Mathematics increased from 16 to 41, increasing women's share of these jobs from 13.8% to 25.9%. Since few women leave these jobs, and women continue to be brought into the Public Service in relatively high numbers, the future looks bright for women in these occupations.

However, other occupations in this area have not been able to match this progress. In Biology and Physical Science, women have recently been leaving the Public Service in numbers equal to or even greater than those at which they have been joining it.

The advancement of women in the Natural Sciences, Engineering and Mathematics occupations reflects a gradual shift towards the sciences in Canadian women's choice of education and career. In the future, the challenge will be to keep pace with women's advances in these fields outside the Public Service, and to retain and develop those women who choose scientific careers in the Public Service.

Social Sciences and Related Fields

Social Sciences and Related Fields includes such occupations as lawyers, social workers, social scientists, librarians and foreign service officers. Over the decade, the size of this area has increased by about one-fifth, and most of this increase has benefited women. In 1985, 2,938 women work in these jobs compared with only 1,636 in 1975. Thus women's share of these jobs increased from 20.4% to 30.7%.

Women in the general Canadian labour force appear to have achieved far greater progress: their share of these jobs went from 37.4% in 1971 to 52.5% in 1981. However, the discrepancy between Public Service and labour force data may be due in part to an imperfect match between public and private sector jobs included in this area.

Over the decade, women's gains are noteworthy in several specific occupational groups. For example, the number of women lawyers increased from 60 to 212, an increase in women's share of jobs from 12.2% in 1975 to 27.6% in 1985. Over this same period, the number of women foreign service officers almost doubled, from 96 to 175, despite a decline in the total number of foreign service officers.

However, recent declines in mobility have reduced the number of job opportunities. In 1984, 212 women entered this field compared with 291 in 1981. Imaginative strategies will be needed to ensure that women continue to progress in this area.

Health Services and Teaching

Health Services and Teaching are two traditional areas of work where women have been concentrated. Thus women's share of these jobs has remained quite high throughout the decade. Women made up 60.7% of public servants working in Health Services in 1975, and make up 59.1% in 1985. Similarly, women held 50.5% of all Public Service jobs in Teaching in 1975, and hold 45.8% in 1985.

However, these occupations are on the decline in the Public Service, largely because health and education programs have been transferred to other levels of government, and the need for government programs such as language training has decreased. Thus recent downward trends in these areas can be expected to continue.

Operational: Labour and Trades and Other Crafts

Labour and Trades and Other Crafts groups account for almost 24,000 jobs in the Public Service. This area includes a wide range of jobs, from such highly skilled jobs as machining and repairing to unskilled labour. Like the Operational: Services area of work, its size has decreased substantially. Again, men felt the impact in 1985: they now occupy 5,105 fewer jobs than in 1975. Women, on the other hand, have increased their share of these jobs from 1.9% (559 jobs) in 1975 to 3.1% (735 jobs) in 1985.

Unfortunately, data from federal departments shows that it is difficult to find women to work in these occupations in recent years and, once found, it is difficult to retain them. Undoubtedly, departments that hire people in these jobs will use special measures to overcome this problem in the near future.

Transportation and Related Technical Fields

Work in Transportation and Related Technical Fields tends to be highly specialized and in some cases, such as air traffic control and radio operation, unique to the Public Service. The majority of these occupations, such as ships officers and pilots, are also non-traditional areas of work for women.

Only about 10,000 public servants work in this area, the majority for Transport Canada. Although the number of women in this field has more than quadrupled over the decade, women's share of these jobs has only increased from 2.1% in 1975 to 6.6% in 1985.

However, this situation may be improving. Transport Canada recruits people for certain jobs directly from high schools and colleges, and their recruitment campaigns encourage women to apply. The department also offers technical training, so specialized technical skills and experience, which few women have, are not needed to enter all these occupations.

Progress is noteworthy in three specific occupational groups. Recent efforts to hire people in the Radio Operator group have succeeded in raising the number of women to 83 in 1985, compared with 17 in 1975. Women's share of hiring is currently quite high and, if maintained, could quickly bring substantial improvement to their share of Radio Operator jobs.

Similarly, women's share of hiring in Air Traffic Control has also been high and, if continued, may bring about rapid improvement. In recent years, women have been encouraged to enter Transport Canada's Coast Guard College, which has helped the number of women Ships Officers climb from only 3 in 1975 to 70 in 1985.

This progress may seem modest. However, because of the specialization and experience needed for many transportation jobs, change must be somewhat gradual. In coming years, the challenge will be to increase the number of women entering this field in a period of low mobility and possible reduction in the Public Service.

Summary

Over the decade, women's overall share of full-time Public Service jobs has increased steadily from 34.6% in 1975 to 40.3% in 1985. All individual areas of work have increased, except for minor decreases in Health Services and Teaching.

Although a large proportion of women is still concentrated in Administrative Support jobs, in the last ten years the distribution of women has shifted significantly to other types of work. Most notable is the growth in the proportion of women public servants in the Management Sciences, from 9.2% of all women in 1975 to 20.9% in 1985.

Considerable progress has also been made in the Natural Sciences, Engineering and Mathematics; and Social Sciences and Related fields. However, labour force data shows that these areas still need much improvement if women are to reach their potential in the Public Service.

The number of women in non-traditional technical and trades occupations has increased significantly. However, women's share of these jobs is still very low, and special measures are needed to stimulate greater improvements.

Because women joined the labour force in unprecedented numbers in recent years, they are available for most jobs in the Public Service. However, the supply is still very limited in some non-traditional areas. In areas where women's share of hiring is high, progress should continue, perhaps at an accelerated rate. Nonetheless, these improvements will depend on restrictions and cutbacks in government spending, which will limit opportunities.

The Next Decade

As a new decade of change begins in the Public Service, a year-long analysis of women, native people and the disabled in the Public Service has been completed.

Under Treasury Board's direction, these studies have been carried out in most of the Public Service's more than 60 departments. The findings have been used to recommend removing specific barriers to the fair participation of the three target groups.

In some cases, temporary special measures may be considered necessary to correct imbalances of the past. Some of the special measures likely to be used are listed below:

- opportunities for training and development to help women bridge the gap from less skilled, lower paid work to the more skilled and better paid occupations in the Public Service
- hiring more women into the Management Sciences area, and developing the women in this area to allow them to advance to middle and senior level jobs
- hiring more women into senior management in the Public Service, to help them hold 12% of these jobs by 1988
- strategies and incentives for retaining women public servants in the natural and social sciences, since women tend to leave these jobs in undesirably high numbers
- special hiring, training and development programs for women in non-traditional technical, labour and trades jobs to achieve more than just a "token" representation of women in these occupations.

La femme dans la Fonction publique fédérale du Canada

Dix ans d'évolution

Un rapport de la
Commission de la Fonction publique du Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985
CFP 324R417 85-07

Table des matières

	Page
Avant-propos	4
Introduction	5
Contexte	6
Historique	6
Facteurs d'évolution	7
Programmes et services de la Commission de la Fonction publique destinés aux femmes	8
Dix ans plus tard	10
Profil de la femme dans la Fonction publique en 1985	10
Situation actuelle	13
Changements survenus entre 1975 et 1985	13
Principaux changements dans la répartition des femmes par profession	14
Principales tendances par secteur de travail	15
Soutien administratif	15
Sciences de la gestion	15
Exploitation: services	17
Sciences naturelles, génie et mathématiques	18
Sciences sociales et disciplines connexes	19
Services de la santé et enseignement	19
Exploitation: métiers spécialisés et métiers divers	20
Transports et domaines techniques connexes	20
En bref	21
La prochaine décennie	22

Avant-propos

Dix ans se sont écoulés depuis la proclamation de l'Année internationale de la femme par les Nations Unies. À la Commission de la Fonction publique, nous profitons de l'occasion où le Canada se joint à la communauté internationale pour célébrer la Décennie des Nations Unies pour la femme pour faire un bilan de l'amélioration de la situation de la femme dans la Fonction publique fédérale et établir de nouveaux objectifs pour les années à venir.

En sa qualité d'organisme central de recrutement pour l'Administration publique fédérale, la Commission de la Fonction publique reconnaît les bienfaits et, bien entendu, la nécessité des pratiques équitables en ce domaine. Nous examinons constamment nos méthodes de recrutement pour les mettre à jour de manière à ce qu'elles tiennent compte de notre société moderne et puissent répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses.

Dans les ministères fédéraux, les programmes d'action positive et d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme ont donné de remarquables résultats. Il nous reste néanmoins un long chemin à parcourir avant d'avoir atteint notre objectif, à savoir que les femmes soient représentées de façon équitable à tous les niveaux de la Fonction publique.

Nous avons fait des progrès considérables au cours de la dernière décennie, mais il reste encore de plus grands défis à relever. C'est sur eux que nous devons centrer nos énergies si nous voulons enrichir aussi bien les organisations que la vie professionnelle et personnelle de chaque membre de notre société.

Le Président

Edgar Gallant

Edgar Gallant

Le Commissaire

Trefflé Lacombe

Trefflé Lacombe

Introduction

La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* interdit toute pratique de recrutement discriminatoire fondée sur le sexe et l'état civil ou sur quelque motif que ce soit. Pour corriger les déséquilibres des années passées, le Cabinet a demandé au Conseil du Trésor, l'employeur pour la Fonction publique, de mettre en œuvre des politiques innovatrices afin d'accroître le nombre et le genre d'emplois accessibles aux femmes et aux autres groupes cibles de l'Administration publique fédérale.

Le Conseil du Trésor estime que la Fonction publique se doit d'appliquer des mesures correctives énergiques si elle veut que les talents des femmes soient utilisés au maximum. Il a donc confié à la Commission de la Fonction publique certaines responsabilités en vue d'améliorer la situation de la femme.

Le présent rapport met en lumière les changements survenus dans les carrières des femmes fonctionnaires fédérales entre 1975 et 1985. Il énumère en outre les programmes et les services qui ont favorisé ces changements.

La Commission espère qu'à la lecture de ce rapport tous les intéressés auront une meilleure compréhension des progrès accomplis par les femmes fonctionnaires au cours de la dernière décennie et relèveront plus facilement les secteurs qui nécessitent encore notre attention.

Nota: Dans ce rapport, la « Fonction publique » signifie la Fonction publique fédérale du Canada.

Contexte

Historique

Vers la fin des années 60, des événements sont venus sensibiliser notre société à la situation de la femme dans le monde du travail. À cette époque, la plupart des grandes institutions se composaient de deux secteurs professionnels distincts, celui des hommes et celui des femmes. Cette scission radicale de la main-d'œuvre avait d'ailleurs toujours été considérée comme logique et appropriée.

La Fonction publique présentait aussi des déséquilibres notables. En 1967, les femmes comptaient pour moins de 30 % de la Fonction publique et 80 % d'entre elles étaient concentrées dans les secteurs du secrétariat et du travail de bureau. Dans d'autres secteurs, telles la gestion, la technologie et les sciences, le pourcentage des femmes était de beaucoup inférieur à celui de leur représentation totale. Ainsi, l'élaboration et l'exécution de la plupart des programmes gouvernementaux se faisaient sans la participation des femmes et des autres groupes cibles et ne tenaient pas toujours compte de leurs besoins particuliers.

Cependant, les efforts de nombreux groupes militant en faveur de la femme et de milliers de personnes ont réussi à changer la politique fédérale. Les dirigeants ont commencé à accepter la notion de la représentation proportionnelle de tous les éléments de la population canadienne dans la Fonction publique de sorte que les programmes gouvernementaux servent équitablement tous les groupes. Le Cabinet a publié un certain nombre de directives et le gouvernement, pour sa part, a commandé des études, dont celle de la Commission royale sur le statut de la femme en 1968.

En 1971, pour donner suite aux recommandations de cette Commission royale, la Commission de la Fonction publique a mis sur pied l'Office de la promotion de la femme. Treize ans plus tard, soit en 1984, l'Office devenait le Centre des programmes pour la femme qui poursuit la tâche entreprise par son prédécesseur.

Par la suite, la Commission a créé des programmes et offert des services qui sont toujours en place. La section du présent rapport intitulée « Programmes et services de la Commission de la Fonction publique destinés aux femmes » en fait l'énumération.

Facteurs d'évolution

Deux initiatives spéciales du gouvernement ont favorisé l'amélioration de la situation de la femme dans la Fonction publique: l'annonce, en 1975, de la politique concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et celle du Programme d'action positive en 1983.

La politique concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme avait pour objet l'accroissement des possibilités offertes aux femmes de faire carrière dans la Fonction publique comme en fait foi cet extrait: « Étant donné la faible représentation féminine dans les postes de cadres intermédiaires et supérieurs, il convient de faire un effort concerté pour encourager et faciliter l'emploi et l'avancement, dans les domaines professionnels et administratifs, d'un plus grand nombre de femmes ayant une compétence égale. » Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme insistait davantage sur l'aide aux personnes que sur l'élimination des politiques discriminatoires.

Pour sa part, le Programme d'action positive a recours à la planification des ressources humaines pour analyser les systèmes de recrutement et de répartition des effectifs. Il s'efforce de découvrir les sources de discrimination et de concevoir des activités concrètes pour résoudre les problèmes. Dans le cadre de ce programme, la Commission offre aux ministères des conseils techniques et des services spéciaux pour appuyer leur plan d'action positive. Au nombre de ces services, mentionnons le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes dont il est question dans la section suivante du présent rapport.

La Commission a en outre pris des mesures pour éliminer les obstacles que présentait le processus de recrutement. Par exemple, le travail bénévole entre maintenant en ligne de compte et les femmes sont plus nombreuses à faire partie des jurys de sélection. De plus, la Commission s'efforce tout spécialement de présenter aux ministères qui ont des postes à doter les femmes inscrites dans ses répertoires, compte tenu de leur disponibilité dans la population active. Aujourd'hui, dans l'étude des candidatures, les échelles de traitement ne sont plus utilisées comme critère de sélection.

Programmes et services de la Commission de la Fonction publique destinés aux femmes

La Commission de la Fonction publique administre tout un éventail de programmes visant à aider les femmes à atteindre leurs objectifs professionnels. Ces programmes s'adressent aussi bien aux femmes fonctionnaires qu'à celles de l'extérieur et veulent en outre aider les ministères fédéraux à administrer leurs programmes à l'intention des femmes.

Le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes de la Commission aide celles-ci à accéder à des postes de gestionnaires supérieurs et ce, en vue d'accroître la proportion des femmes dans la catégorie de la gestion de la Fonction publique. Le Bureau conseille les femmes qui occupent actuellement des postes de gestionnaires intermédiaires et qui ont le potentiel requis pour accéder aux niveaux supérieurs, puis les présente pour qu'elles soient prises en considération pour des postes et des affectations de gestionnaires supérieurs. Au terme de son mandat de cinq ans, soit en 1988, les femmes devraient occuper 12 % des postes de la catégorie de la gestion.

Le Centre des programmes pour la femme offre à toutes les femmes fonctionnaires des services qui les aideront à progresser dans leur carrière. Il organise des ateliers et des séminaires, produit des publications sur les emplois accessibles aux femmes dans la Fonction publique, administre un centre de documentation sur le travail des femmes, analyse les politiques et procédures de recrutement concernant les femmes fonctionnaires et offre des renseignements d'ordre général.

Le Centre sert les femmes fonctionnaires, les ministères fédéraux et le grand public se trouvant surtout dans la région de la Capitale nationale (Ottawa-Hull). De plus, un réseau de coordonnateurs régionaux offre aux mêmes personnes, partout ailleurs au pays, des services semblables.

Grâce à ses services techniques et à ses services de consultation, la Division de la planification des ressources humaines de la Commission aide les ministères à élaborer et à administrer leurs programmes d'action positive, c'est-à-dire qu'elle a la compétence voulue pour les aider à analyser leur système d'emploi et de répartition des effectifs, à prévoir leurs besoins en ressources humaines et la disponibilité de celles-ci et à fixer leurs objectifs. Le Centre de psychologie du personnel, autre service de la Commission, veille à ce que les tests, les normes et les méthodes d'évaluation utilisés dans les ministères fédéraux ne favorisent pas la discrimination à l'endroit de certains groupes.

La Commission offre également aux ministères et aux fonctionnaires fédéraux des cours de formation et de perfectionnement permettant aux participants d'améliorer leurs aptitudes et de parfaire leurs connaissances professionnelles.

Le Secrétariat exécutif de la Commission entretient des rapports suivis avec les organisations féminines nationales et internationales et les divers paliers de gouvernement au sujet de toute question concernant la femme au travail. Il coordonne la communication des renseignements aux divers ministères fédéraux, aux organismes centraux et aux organisations féminines de l'extérieur.

Nous en arrivons à la situation actuelle des femmes dans la Fonction publique et la présentons d'abord en des termes généraux, puis plus spécifiquement par profession.

Dix ans plus tard

Profil de la femme dans la Fonction publique en 1985
Bien que les professions exercées dans la Fonction publique se classent habituellement en six grandes catégories et en 72 groupes, nous les avons réparties en neuf secteurs de travail pour faciliter leur comparaison avec celles qui s'exercent dans la population active en général.

Le premier tableau montre chacun de ces neuf secteurs et établit la comparaison entre la situation des femmes fonctionnaires en 1975 et en 1985, c'est-à-dire au début et à la fin des « dix ans d'évolution ».

Tableau 1
Répartition des femmes* dans les neuf secteurs de travail de la Fonction publique: 1975 et 1985

Secteur de travail	1975		1985	
	N	%	N	%
Soutien administratif	51,915	72.2	55,259	62.5
Sciences de la gestion	6,631	9.2	18,499	20.9
Exploitation: services	4,883	6.8	4,318	4.9
Sciences naturelles, génie et mathématiques	1,558	2.2	3,087	3.5
Sciences sociales et disciplines connexes	1,636	2.3	2,938	3.3
Services de la santé	2,370	3.3	1,599	1.8
Enseignement	2,213	3.1	1,340	1.5
Exploitation: métiers spécialisés et métiers divers	559	0.8	735	0.8
Transports et domaines techniques connexes	168	0.2	683	0.8
Total	**71,933**	**100.0**	**88,458**	**100.0**

* Employées à temps plein seulement

Source: Commission de la Fonction publique du Canada

Le deuxième tableau met en parallèle la situation des hommes et des femmes fonctionnaires dans chacun des secteurs de travail au début et à la fin de ces dix années et indique les changements survenus dans la proportion des postes occupés par les femmes à la fin de la décennie.

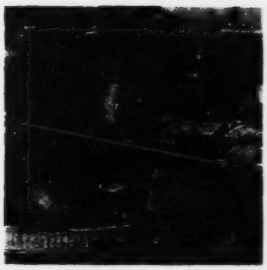
Tableau 2

Tableau comparatif de la représentation des hommes et des femmes dans chaque secteur de travail de la Fonction publique*: 1975 et 1985

	1975			1985		
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Secteur de travail		N	%		N	%
Soutien administratif	16,102	51,915	76.3	11,964	55,259	82.2
Sciences de la gestion	33,718	6,631	16.4	38,705	18,499	32.3
Exploitation: services	17,699	4,883	21.6	13,755	4,318	23.9
Sciences naturelles, génie et mathématiques	22,383	1,558	6.5	24,795	3,087	11.1
Sciences sociales et disciplines connexes	6,382	1,636	20.4	6,621	2,938	30.7
Services de la santé	1,536	2,370	60.7	1,108	1,599	59.1
Enseignement	2,169	2,213	50.5	1,584	1,340	45.8
Exploitation: métiers spécialisés et métiers divers	28,131	559	1.9	23,026	735	3.1
Transports et domaines techniques connexes	7,768	168	2.1	9,649	683	6.6
Total	**135,888**	**71,933**	**34.6**	**131,207**	**88,458**	**40.3**

* Employés à temps plein seulement

Source: Commission de la Fonction publique du Canada



Le troisième tableau établit la comparaison entre les changements survenus dans les secteurs de travail de la Fonction publique et ceux qu'ont subis les professions analogues dans l'ensemble de la population active du Canada. Pour la plupart des professions, les données de Statistique Canada tirées des recensements de 1971 et de 1981 correspondent assez bien aux données de la Fonction publique. Cependant, cette comparaison se décompose dans une certaine mesure pour le secteur Exploitation : métiers spécialisés et métiers divers.

Tableau 3

Tableau comparatif des changements survenus dans la représentation des femmes* dans les neuf secteurs de travail de la Fonction publique et dans la population active canadienne

	Fonction publique				Population active canadienne			
	1975		1985		1971		1981	
Secteur de travail	N		N	%	N	%	N	%
Soutien administratif	51,915	76.3	55,259	82.2	940,180	68.4	1,702,515	77.7
Sciences de la gestion	6,631	16.4	18,499	32.3	58,305	15.7	202,300	24.9
Exploitation: services	4,883	21.6	4,318	23.9	447,985	46.2	748,260	52.3
Sciences naturelles, génie et mathématiques	1,558	6.5	3,087	11.1	17,105	7.3	56,880	14.1
Sciences sociales et disciplines connexes	1,636	20.4	2,938	30.7	29,530	37.4	99,045	52.5
Services de la santé	2,370	60.7	1,599	59.1	242,685	74.3	403,055	77.6
Enseignement	2,213	50.5	1,340	45.8	211,120	60.4	290,935	59.5
Exploitation: métiers spécialisés et métiers divers	S/O**							
Transports et domaines techniques connexes	168	2.1	683	6.6	8,190	2.4	29,650	6.5

* Employées à temps plein seulement

** Il est difficile de comparer vraiment les emplois du secteur « métiers spécialisés et métiers divers » de la Fonction publique avec ceux de l'ensemble de la population active canadienne parce que les définitions qu'on en donne sont différentes.

Sources: Commission de la Fonction publique du Canada et Statistique Canada, Cat. 92-920

Situation actuelle

En 1985, la Fonction publique fédérale du Canada compte environ 88,500 femmes travaillant à temps plein. Ces femmes, qui œuvrent dans toutes les régions du Canada, représentent aujourd'hui quelque 40 % de l'effectif total de la Fonction publique. Bien que les deux tiers d'entre elles se trouvent surtout en Ontario et au Québec, particulièrement à Ottawa et à Hull où la région de la Capitale nationale est le centre de l'activité du gouvernement fédéral, elles sont nombreuses (au-delà de mille) à travailler dans les bureaux éloignés du Grand Nord.

Le genre de travail exercé le plus couramment par les femmes fonctionnaires est le travail de bureau ou de secrétariat qui totalise 63 % de tous les emplois qu'elles occupent. Les sciences de la gestion sont un autre secteur de concentration important: il groupe en effet 21 % des femmes fonctionnaires. Ce secteur comprend un large éventail de fonctions administratives s'étendant des niveaux inférieurs aux niveaux les plus élevés. Cependant, des 18,500 femmes, et même plus, qui travaillent dans ce secteur, 299 seulement occupent un poste de niveau supérieur. Aucun des sept autres secteurs de travail identifiés dans la Fonction publique ne groupe plus de 5 % des femmes fonctionnaires.

En général, ces dernières diffèrent de leurs homologues masculins sous plusieurs aspects. En premier lieu, elles sont habituellement plus jeunes: leur âge moyen s'établit à 37 ans tandis qu'il est de 42 chez les hommes. Les femmes ont également tendance à avoir moins d'années de service continu que les hommes, probablement à cause de l'accroissement général des femmes dans la population active au cours des dernières années. Elles ont en moyenne neuf années d'ancienneté, et les hommes douze.

Au niveau du traitement, la différence est également marquée entre les hommes et les femmes fonctionnaires. Celles-ci touchent en moyenne 75 % du traitement des hommes. L'écart s'explique en partie par le genre de travail moins bien rémunéré qu'exécutent généralement les femmes et par leur manque relatif d'ancienneté.

Changements survenus entre 1975 et 1985

Pendant la décennie de 1975 à 1985, le nombre de femmes fonctionnaires s'est accru d'environ 16,500 comparativement à celui des hommes qui a diminué d'environ 4,500 au cours de la même période. Cette augmentation de l'effectif féminin découle sans doute de l'arrivée ou du retour sans précédent des femmes dans la population active pendant les années 70 et au début des années 80.

Cependant, la récession générale qui s'est abattue sur l'économie au cours des récentes années a également fait ses ravages dans l'administration publique. Les possibilités de recrutement ont régressé de façon radicale comme d'ailleurs les possibilités de promotion au sein de la Fonction publique.

Principaux changements dans la répartition des femmes par profession

■C'est dans les sciences de la gestion que les femmes ont fait les progrès les plus remarquables. Au cours de la dernière décennie, la proportion des postes de gestion qu'elles occupaient s'est rapprochée beaucoup de celle des hommes.

■Bien qu'à la Fonction publique, les femmes soient plus nombreuses en 1985 à exercer des fonctions de soutien administratif en tant que commises ou secrétaires qu'elles ne l'étaient en 1975, elles sont également plus nombreuses à s'être engagées dans d'autres genres de professions. Néanmoins, leur nombre dépasse encore de beaucoup celui des hommes dans les postes de soutien administratif.

■Le nombre de postes du secteur « exploitation : services » de la Fonction publique a fait une chute considérable. Cependant, les hommes ont été beaucoup plus touchés que les femmes par cette baisse.

■Dans la Fonction publique, les emplois appartenant aux secteurs des sciences naturelles, du génie et des mathématiques ainsi que des sciences sociales prennent de plus en plus d'importance. Cependant, dans ces secteurs, l'augmentation s'est produite aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

■Le transfert des programmes de santé gouvernementaux aux administrations provinciales et les restrictions budgétaires imposées aux programmes de formation linguistique ont réduit le nombre de postes d'enseignants et d'infirmiers-infirmières. C'est ce qui explique la baisse du nombre de femmes dans « ces professions exercées traditionnellement par des femmes » dans la Fonction publique.

■Bien que, dans une grande mesure, les femmes aient exercé des métiers spécialisés et des métiers divers du secteur de l'exploitation « traditionnellement réservés aux hommes », cette percée ne représente qu'un léger gain, car elles n'occupent encore que 3.1 % des postes de ce secteur comparativement à 96.9 % chez les hommes.

■Un autre secteur d'emploi « traditionnellement réservé aux hommes » et difficile d'accès pour les femmes a été celui des transports et des professions techniques connexes. Ici encore, la représentation des femmes s'est accrue, mais le nombre de ces postes a grimpé également. C'est pourquoi, le pourcentage des femmes n'est passé que de 2.1 % à 6.6 %.

Principales tendances par secteur de travail

Soutien administratif
Il s'agit du groupe professionnel le plus nombreux de la Fonction publique et du secteur de travail qui réunit le plus de femmes fonctionnaires. Dans ce groupe, les professions caractéristiques sont celles de commis aux écritures et de secrétaire ainsi que celles d'opérateur de machine de traitement de textes et de données. Bien que le nombre de femmes occupant ces postes dans la population active ait augmenté, passant de presque un million en 1971 à au-delà de 1.7 million en 1981, leur augmentation dans la Fonction publique a été relativement modeste (de 51,915 à 55,258) entre 1975 et 1985.

On a généralement cru que l'avènement de la bureautique réduirait considérablement chez les femmes les possibilités de trouver un emploi de soutien administratif. Cependant, au cours des dix dernières années, rien est venu confirmer cette crainte d'une perte d'emplois dans la Fonction publique. Néanmoins, l'augmentation de l'automatisation a fait passer certains postes de soutien administratif du groupe du secrétariat à celui de commis aux écritures et, au sein du groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie au traitement de données et de textes.

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'imposition par le gouvernement, sur la fin de la décennie, de compressions budgétaires plus fortes a diminué la mobilité dans la Fonction publique. Dans le secteur du soutien administratif par exemple, le nombre de femmes ayant quitté ce secteur pour entrer dans d'autres secteurs de travail est passé de 1,988 en 1981 à 1,179 en 1984. Presque toutes ces promotions signifiaient l'accès au secteur des sciences de la gestion.

Il semble qu'au cours des prochaines années le soutien administratif demeurera le principal secteur de travail pour les femmes. Par conséquent, l'un des défis à relever pendant la prochaine décennie sera de veiller à ce que les femmes de ce groupe reçoivent leur juste part des possibilités de formation, de perfectionnement et de promotion, et ce, dans un milieu où les restrictions imposées par le gouvernement et l'accroissement de la bureautique exerceront une forte influence sur le nombre et le genre d'emplois publics.

Sciences de la gestion
Le secteur des sciences de la gestion, le deuxième en importance dans les secteurs de travail pour les femmes fonctionnaires, est composé d'un nombre imposant de postes les plus divers. En effet, il réunit toute la gamme de postes de gestionnaires, des niveaux inférieurs aux niveaux supérieurs, dans des domaines comme le personnel et les finances, l'administration des programmes gouvernementaux dans les domaines de la santé et du bien-être social, des transports et de la

défense nationale, entre autres. Soit dit en passant, ce groupe est le principal employeur des hommes.

Au cours de la dernière décennie, le secteur des sciences de la gestion a enregistré une hausse substantielle dont les femmes ont largement profité, car leur nombre a presque triplé en passant de 6,631 en 1975 à 18,499 en 1985 et le pourcentage des postes qu'elles y occupent s'est élevé de 16.4 % à 32.3 % en 1975.

Cette tendance vers un accroissement de l'embauche de femmes fonctionnaires dans le secteur des sciences de la gestion reflète la tendance analogue, quoique pour ainsi dire plus graduée, qui se dessine dans la population active en général. Les données de Statistique Canada révèlent que le pourcentage des emplois exercés par des femmes dans des professions comparables a augmenté de 15.7 % en 1971 à 24.9 % en 1981.

Les femmes sont assez bien réparties dans les divers genres d'emplois du secteur des sciences de la gestion. Cependant, elles sont en général confinées aux niveaux inférieurs et intermédiaires de la plupart des professions. Ce tableau change petit à petit, au fur et à mesure que les femmes entrées dans ce secteur au cours de la dernière décennie acquièrent l'expérience nécessaire pour accéder aux postes de niveau supérieur.

En 1985, les femmes occupent 7.0 % (soit 299) de tous les postes de la gestion supérieure à la Fonction publique et la tendance indique qu'elles en occuperont de plus en plus. La Fonction publique s'est donc fixé comme objectif de porter, d'ici à 1988, la représentation des femmes à 12 % dans la gestion supérieure.

Au cours de la dernière décennie, les postes occupés par des femmes dans plusieurs groupes professionnels du secteur des sciences de la gestion ont augmenté de façon assez notable. Le nombre de femmes s'est accru davantage dans les deux plus grands groupes, soit l'administration des programmes et les services administratifs. De plus, le nombre de femmes appartenant aux groupes de la vérification et de la gestion des finances est passé de 157 à 953. Dans le groupe achat et approvisionnement, le pourcentage des postes occupés par des femmes a enregistré une augmentation phénoménale passant de 7.7 % en 1975 à 24.8 % en 1985.

Dans les prochaines années, il sera primordial de veiller à ce que les femmes entrées récemment dans ce secteur puissent accéder aux niveaux supérieurs et, ce faisant, que soient mieux répartis les niveaux de postes dans ce secteur. Ce défi ne sera pas facile à relever en raison des compressions budgétaires imposées à la formation et au perfectionnement du personnel et de la diminution de la mobilité.

Exploitation: services
Tout au long de la décennie, le secteur exploitation: services est demeuré au troisième rang des secteurs de travail importants pour les femmes fonctionnaires. Ce secteur comprend un large éventail de fonctions de service exercées traditionnellement par des femmes, comme l'alimentation, le blanchissage, les services hospitaliers, etc. D'autres professions de ce secteur dont les femmes étaient habituellement exclues sont celles de gardien de prison, de pompier, de messager, etc. En général, il y a très peu de mobilité entre ces genres d'emplois moins bien rémunérés et peu spécialisés et ceux d'autres secteurs.

Ce secteur de travail a considérablement diminué au cours de la décennie; les 22,582 postes qui le composaient en 1975 sont tombés à 18,073 en 1985. Cependant, les femmes n'ont pour ainsi dire pas été atteintes par ce changement: leur nombre n'a régressé que de 565 au cours de cette période. La plupart des postes perdus sont ceux des services hospitaliers transférés aux administrations provinciales. Cependant, l'augmentation des femmes dans les services généraux, comme l'alimentation et le blanchissage, compense leur réduction dans les services hospitaliers.

C'est dans les professions du Service correctionnel traditionnellement réservées aux hommes que les femmes ont fait leur percée la plus remarquable. En 1975, elles n'étaient que 54 à travailler comme gardiennes de prison dans l'unique pénitencier pour femmes au Canada, et n'occupaient alors que 1.6 % des postes. Ces dernières années, des efforts notables pour accroître leur nombre au Service correctionnel, particulièrement une mesure spéciale permettant d'embaucher des femmes en priorité pendant une période limitée, ont donné des résultats positifs impressionnants. Il y a maintenant des femmes qui travaillent dans les établissements pour hommes. Le nombre des femmes du Service correctionnel a presque décuplé et s'établit à 533 en 1985. Elles occupent maintenant 11.2 % des postes de gardien de prison.

Dans les années à venir, la taille de ce secteur continuera probablement de diminuer, vu les nouvelles mesures de restriction et le transfert des programmes aux autres niveaux de gouvernement ou au secteur privé. Au cours de la prochaine décennie, il faudra faire en sorte que cette réduction des effectifs ne vienne pas saper les progrès accomplis récemment par les femmes.

Sciences naturelles, génie et mathématiques

Pendant la dernière décennie, le secteur des sciences naturelles, du génie et des mathématiques a augmenté au point de devenir, quant au nombre, le deuxième secteur de travail pour les hommes et le quatrième pour les femmes dans la Fonction publique. En 1985, ce secteur comptait 2,412 hommes et 1,529 femmes de plus qu'en 1975. Cependant, bien que le pourcentage des postes occupés par des femmes soit passé de 6.5 % à 11.1 % au cours de cette période, il traîne toujours loin derrière celui des hommes.

Des données sur les professions comparables exercées dans la population active indiquent que la proportion des postes occupés par les femmes en 1981 était un peu plus élevée (14.1 %). Cet écart peut être attribuable en partie au fait que dans la Fonction publique ces postes sont groupés différemment que dans l'ensemble de la population active. Il peut être également causé par la concurrence que se livrent les femmes dans ces disciplines du secteur privé.

C'est dans les groupes génie et mathématiques que les femmes de ce secteur ont réalisé leurs gains les plus importants. De 1975 à 1985, le nombre d'ingénieures est passé de 15 à 108 et celui des mathématiciennes de 16 à 41, faisant ainsi grimper la proportion des postes qu'elles occupaient de 0.7 % à 3.6 % et de 13.8 % à 25.9 % respectivement. Étant donné que peu de ces femmes quittent leur emploi et qu'elles continuent d'entrer dans la Fonction publique en nombre relativement élevé, l'avenir s'annonce prometteur pour celles qui exercent ces professions.

Le tableau n'est cependant pas aussi reluisant pour les autres professions de ce secteur. En biologie et en physique, les femmes ont récemment quitté la Fonction publique en nombre égal, voire supérieur, à celles qui y sont entrées.

L'augmentation du nombre de femmes dans le secteur des sciences naturelles, du génie et des mathématiques traduit le fait qu'au Canada elles s'orientent progressivement vers les sciences dans le choix de leurs études et de leur profession. À l'avenir, il faudra aller de pair avec les progrès qu'elles accomplissent dans ces disciplines à l'extérieur de la Fonction publique, et retenir et perfectionner celles qui choisissent une carrière de scientifique dans l'Administration publique fédérale.

Sciences sociales et disciplines connexes

Le secteur des sciences sociales et des disciplines connexes groupe, entre autres, les avocats, les travailleurs sociaux, les scientifiques de la sociologie, les bibliothécaires et les agents du service extérieur. Au cours de la dernière décennie, ce secteur s'est agrandi d'environ un cinquième et ce sont en général les femmes qui en ont profité. En 1985, il en comptait 2,938 comparativement à seulement 1,636 en 1975. Leur représentation proportionnelle est ainsi passée de 20.4 % à 30.7 %.

Dans l'ensemble de la population active canadienne, les femmes semblent avoir accompli des progrès beaucoup plus marqués: de 37.4 % en 1971, leur part du marché a grimpé à 52.5 % en 1981. Cependant, l'écart entre les données de la Fonction publique et celles de la population active peut être attribuable en partie à l'appariement différent des postes de ce secteur de travail dans les secteurs public et privé.

Au cours de la dernière décennie, les femmes ont enregistré des gains notables dans plusieurs groupes professionnels de ce secteur. Par exemple, le nombre d'avocates est passé de 60 à 212, c'est-à-dire que le pourcentage des postes qu'elles occupent s'établit à 27.6 % en 1985, alors qu'il n'était que de 12.2 % en 1975. Au cours de la même période, le nombre d'agentes du service extérieur a presque doublé; en effet, elles sont passées de 96 à 175 en dépit d'une baisse du nombre total d'agents de ce service.

Par ailleurs, les réductions constatées récemment dans la mobilité ont diminué le nombre de possibilités d'emploi. En 1984, 212 femmes sont entrées dans ce secteur comparativement à 291 en 1981. Il faudra appliquer des stratégies innovatrices pour que les femmes continuent d'y faire des progrès.

Services de la santé et enseignement

Les services de la santé et l'enseignement sont deux secteurs de travail où les femmes se trouvent traditionnellement concentrées. C'est pourquoi leur taux de représentation y a été relativement élevé tout au long de la décennie. En 1975, elles représentaient 60.7 % des fonctionnaires fédéraux travaillant dans les services de santé, et elles en comptent 59.1 % en 1985. Dans le secteur de l'enseignement, elles détenaient 50.5 % de tous les emplois publics en 1975, et 45.8 % en 1985.

Cependant, à la Fonction publique, l'exercice de ces emplois diminue à cause surtout du transfert des programmes de la santé et des programmes d'études à d'autres niveaux de gouvernement, et de la réduction de certains programmes gouvernementaux, comme le programme de la formation linguistique. Par conséquent, on peut s'attendre que la tendance à la baisse constatée récemment dans ces secteurs se poursuive.

Exploitation: métiers spécialisés et métiers divers

Le secteur des métiers spécialisés et métiers divers de la Fonction publique comprend presque 24,000 postes. Il englobe tout un éventail d'emplois, allant des emplois hautement spécialisés, comme l'usinage et la réparation, aux emplois non spécialisés. À l'instar du secteur de l'exploitation: services, celui-ci a diminué de façon notable. Ici encore, les hommes ont subi le contrecoup des réductions; en 1985, ils occupent 5,105 postes de moins qu'en 1975. Par contre, le pourcentage des emplois exercés par des femmes est passé de 1.9 % (559) en 1975 à 3.1 % (735) en 1985.

Malheureusement, les données produites ces dernières années par les ministères fédéraux indiquent qu'il est difficile de trouver des femmes pour exercer ces emplois et, une fois qu'elles sont embauchées, il est difficile de les retenir. Dans un avenir prochain, les ministères qui recrutent des personnes pour ces emplois devront sans doute appliquer des mesures spéciales en vue de surmonter cette difficulté.

Transports et domaines techniques connexes

Les emplois du secteur des transports et des domaines techniques connexes ont tendance à être hautement spécialisés et, dans certains cas, comme le contrôle du trafic aérien et la radiotélégraphie, ils sont pour ainsi dire propres à la Fonction publique. De plus, ils sont pour la plupart traditionnellement réservés aux hommes, particulièrement dans le cas des officiers et des pilotes de navire.

Environ 10,000 fonctionnaires fédéraux travaillent dans ce secteur, la majorité d'entre eux pour Transports Canada. Bien que le nombre de femmes de ce secteur ait plus que quadruplé au cours de la dernière décennie, leur représentation n'est passée que de 2.1 % en 1975 à 6.6 % en 1985.

Cette situation s'améliore peut-être cependant. Transports Canada recrute directement dans les écoles secondaires et les collèges des employés pour certains groupes professionnels et leurs campagnes encouragent des femmes à se porter candidates. Le ministère leur donne la formation professionnelle voulue si bien que l'expérience et le savoir-faire technique, que possèdent déjà un certain nombre de femmes, ne sont pas requis pour occuper ces emplois.

Les progrès sont remarquables dans trois groupes en particulier. Les efforts accomplis récemment pour recruter des employés pour le groupe de la radiotélégraphie ont permis de porter le nombre des femmes à 83 en 1985, comparativement à 17 en 1975. À l'heure actuelle, l'embauchage des femmes est relativement élevé et, s'il se maintient, il pourrait accroître de façon notable le nombre de postes qu'elles occupent dans ce groupe.

Même chose pour le groupe du contrôle du trafic aérien: si l'embauchage des femmes se poursuit à son rythme actuel, leur situation pourrait s'améliorer rapidement. Ces dernières années, les femmes ont été encouragées à s'inscrire au Collège de la Garde côtière de Transports Canada, ce qui a aidé à porter le nombre des officières de navire de 3 seulement en 1975 à 70 en 1985.

Ces progrès peuvent sembler modestes. Cependant, à cause des connaissances spécialisées et de l'expérience nécessaires pour occuper un grand nombre de postes dans le secteur des transports, les changements doivent s'opérer graduellement. Au cours des prochaines années, ce sera un défi d'y faire entrer les femmes en plus grand nombre, car la mobilité est à la baisse et il se peut que la Fonction publique réduise ses effectifs.

En bref

Au cours de la dernière décennie, la proportion globale des emplois publics exercés à plein temps par des femmes s'est accrue constamment, c'est-à-dire qu'elle est passée de 34.6 % en 1975 à 40.3 % en 1985. À l'exception des services de la santé et de l'enseignement qui accusent de légères baisses, tous les secteurs de travail ont augmenté.

Bien que dans une grande proportion les femmes soient encore concentrées dans les emplois de soutien administratif, elles ont, au cours des dernières années, fait des percées importantes dans d'autres secteurs de travail. C'est dans les sciences de la gestion que les femmes fonctionnaires ont enregistré la croissance la plus spectaculaire; elles représentaient 9.2 % de l'effectif féminin de la Fonction publique en 1975 et en 1985 elles comptent pour 20.9 %.

Des progrès considérables ont été également accomplis dans les sciences naturelles, le génie et les mathématiques ainsi que dans les sciences sociales et les domaines connexes. Cependant, les données sur la population active indiquent que ces secteurs ont besoin de beaucoup d'amélioration pour que les femmes atteignent leur représentation maximale dans la Fonction publique.

Le nombre de femmes dans les professions techniques et les métiers d'où elles étaient traditionnellement exclues s'est accru de façon notable. Cependant, elles exercent encore très peu de ces emplois et des mesures spéciales sont nécessaires pour que la situation s'améliore davantage.

Comme les femmes sont entrées sur le marché du travail en nombre inégalé au cours des dernières années, elles sont disponibles pour la plupart des emplois publics. Cependant, ces emplois sont encore très limités dans certains secteurs traditionnellement réservés aux hommes. Dans les secteurs où le recrutement des femmes est élevé, les progrès devraient se poursuivre, à un rythme accéléré espérons-nous. Néanmoins, les améliorations souhaitées seront fonction des restrictions et des compressions budgétaires qui limiteront les possibilités.

La prochaine décennie

Avec l'aurore d'une nouvelle décennie d'évolution dans la Fonction publique s'achève une analyse d'un an de la situation des femmes, des autochtones et des personnes handicapées dans la Fonction publique fédérale.

Sous la direction du Conseil du Trésor, ces études ont déjà été effectuées dans la plupart des 60 ministères fédéraux. Les résultats obtenus ont servi à formuler des recommandations visant à supprimer des obstacles à la représentation équitable des trois groupes cibles susmentionnés.

Dans certains cas, des mesures spéciales temporaires pourraient être jugées nécessaires en vue de corriger les injustices du passé. Voici quelques-unes des mesures spéciales qui seront vraisemblablement appliquées:

- offrir des possibilités de formation et de perfectionnement afin d'aider les femmes travaillant à la Fonction publique à combler l'écart entre les emplois moins spécialisés et moins bien rémunérés et les professions plus spécialisées et mieux rémunérées;
- recruter un plus grand nombre de femmes pour le secteur des sciences de la gestion et offrir des possibilités de perfectionnement aux femmes de ce secteur afin de leur permettre d'accéder aux postes de gestionnaires intermédiaires et supérieurs;
- recruter un plus grand nombre de femmes pour les postes de la gestion supérieure de la Fonction publique pour qu'en 1988 elles occupent 12 % de ces postes;
- appliquer des stratégies et offrir des avantages de façon à retenir dans les domaines des sciences naturelles et des sciences sociales les femmes fonctionnaires qui ont tendance à les quitter en nombre beaucoup trop élevé;
- mettre en oeuvre des programmes de recrutement, de formation et de perfectionnement spéciaux pour les femmes exerçant des emplois techniques et spécialisés ainsi que des métiers traditionnellement réservés aux hommes de sorte que leur représentation dans ces professions ne soit pas simplement une représentation « symbolique ».